

国有企业的有效收入分配:前提与路径

胡永远

(厦门大学 经济系 福建 厦门, 361005)

摘要: 通过一个博弈分析, 阐明了国有企业的有效收入分配必须同时满足资产所有者和劳动者的参与约束。以此为基础展开生产与分配的互动关系分析, 并指出了这是国有企业实行有效收入分配的一条可行路径。

关键词: 收入分配; 参与约束; 劳资博弈

中图分类号: F047 **文献标识码:** A **文章编号:** 1009—5357(2000)02—0041—04

Precondition and path of the effective distribution: an approach to state-owned enterprises

Hu Yong-yuan

(Economics Department, Xiangtan University, Xiamen 361005, China)

Abstract: The effective distribution of state-owned enterprises must satisfy the participation constraints of both capital owner and labors by a game. On the basis, the relations between product and distribution is analysed and a feasible path of effective distribution is given.

Key words: distribution of income; participation constrain; Labor—Capital game

20 世纪 90 年代以来, 我国国有企业陷入了普遍亏损, 效率相对下降的困境, 仅从全员劳动生产率的相对比较看, 1997 年国有经济企业为 22 754.8 元/人·年, 而同期的“三资”企业为 62 658.3 元/人·年(《中国统计年鉴》, 1998)。一个自然而然的问题就是: 为什么实行有利于劳动者的按劳分配, 却获得了生产的低效结果? 本文通过对按劳分配实施的两个前提——平均的劳动努力程度和劳动者机会成本——进行分析, 剖析了收入分配与生产的相互作用与影响, 提出了国有企业有效收入分配的一条可行路径。

一 平均的劳动努力程度是有效收入分配的基本前提

平均的劳动努力程度是一个时点概念, 在一个多种所有制并存的经济结构中, 不同的生产方式下劳动者的劳动努力程度可能不同, 它们的加权平均数即形成平均的劳动努力程度, 其权重取决于各类生产方式在经济结构中的地位或比重。为避免论题的范围过大, 本文在这里不作收入分配形式的概念之争, 因而, 假定国有企业的所有者不是通过取得所有者权益, 而是象马克思在《哥达纲领批判》中所说, 只是通过“补偿”、“追加”、“扣除”等方式取走收益的一部分^[1], 这样, 我们就可以仍然把国有企业的收入分配看作是按劳分配。尽管这一假定条件不一定符合现实, 是一个很勉强的假定, 但它不影响我们下面分析。按照马克思的逻辑推演, 国有企业实行按劳分配, 一定暗含了平均的劳动努力程度这一前提条件, 因为马克思的经济分析一

直是在“平均”的基础上进行。这一点可从他在《资本论》中一些重要概念如“平均的生产条件”,“平均的劳动强度”等上面看到。如果劳动者提供了平均的劳动努力程度,那么,对于国有企业将是一个有效收入分配,也即分配与生产相互促进、良性循环的分配机制。按照机制设计理论,即符合所有者和劳动者的参与约束。从劳动者的角度看,因为提供了平均的劳动努力,那么企业至少有与私有企业同样的产出,而国有企业所有者绝不会象私有企业所有者那样残酷攫取“剩余价值”,因此,按劳分配的个人收益将不少于在私有企业的按要素分配额,换言之,劳动者在按劳分配中的收益至少等于其保留效用,满足参与约束。从所有者的角度看,基于劳动者提供的平均努力程度,生产效率就不会低于私有企业,如果考虑到劳动者因按劳分配的低机会成本而焕发出来的较高劳动努力程度,生产效率就会更高,这反过来又使劳动者获得更高的收益,因而是一种有效收入分配,也满足所有者参与约束。正是在这样一种逻辑思路的基础上,马克思、恩格斯认为,公有制企业将是有强大生命力和吸引力的。恩格斯在谈到组织未来的合作社时曾指出,组织合作社是小农“唯一得救的途径”,“我们根本不能设想用强制的办法去剥夺小农”,如果小农不能下决心,那就给他们一些时间,让他们在自己的小块土地上考虑考虑这个问题^[2]。试想,如果不是恩格斯对公有制企业具有强大吸引力这一点极具信心,小农问题就不会那样去解决了。

但是,怎样保证国有企业的劳动者来提供平均的劳动努力程度呢?马恩没有提供直接的答案。但我们可以推断,在马克思的社会主义模型里,任何个人都不能凭借除劳动力以外的所有权获得收益,因而按劳分配的机会成本极低,从而保证其提供平均的劳动努力程度。然而,在有私有权存在的条件下,这一前提往往不能被满足。赫维茨的激励相容不可能性定理表明,在一个私人所有权社会,不可能存在任何经济机制使每个人有激励显示自己的真实偏好^[3],因此,“偷懒”和“机会主义”不可避免,平均的劳动努力程度就难以得到保证。如果这样,按劳分配就不可能成为有效收入分配,并且不满足所有者和劳动者的参与约束。考虑所有者和劳动者均不能退出劳资合约的情形,那么所有者只能实施“少劳少得”法则,而不是象按劳分配设计者所期望的“多劳多得”的良性循环。而“少劳少得”法则的实施,实质上是将企业经营风险加之于本是风险规避型的劳动者。根据詹森不等式,如果 $f(x)$ 是随机变量的严格凹函数,则有 $Ef(x) < f(Ex)$ ^[4]。因而,劳动者工资的预期效用小于其确定的预期值的效用,按劳分配的机会成本相对增加,此种情形下,劳动者的“机会主义”、“损公肥私”可能上升为占优策略。如果考虑到退出劳资合约的情形,则要分别情况而定。当所有者不能退出而劳动者可以退出时,劳动者将选择退出,企业终结;当劳动者不能退出而所有者可以退出时,所有者将退出合约,企业终结或重新聘用劳动者,此种情况下,所有者的退出对劳动者是一个有效的“约束”,因为所有者对非均衡路径的选择使博弈无法继续,劳动力市场的竞争将使劳动者退出的机会成本增大,这也就符合赫维茨的表述,当经济社会中的成员数目为无穷多个时,“激励相容”是可能的^[5]。

二 占据产业制高点是解决机会成本过高问题的关键

现实中的国有企业,是在同各种其他经济成份的竞争中生存发展的。改革开放以来,随着非公经济的迅猛发展,国有企业的生产与收入分配受到了外来挑战,劳动者的劳动努力程度低于社会的平均值。从经验观察看,表现在国有企业的劳动生产率低,经济效益普遍较差,企业内部“偷懒”行为盛行。但从实质上看,是因为国有企业的收入分配已不满足劳动者尤其是高层次劳动者的参与约束。由于私有企业经营灵活有效,收入分配上也能体现出短期“立竿见

影”的激励效应,实际上非公企业的劳动者工资普遍高于国企劳动者工资,尤其是对外国独资、“三资”企业来说,其产品在国际市场销售,而中国的劳动力价格低廉,即使给予中国劳动力较国有企业更高的工资,其劳动力边际成本仍小于边际产品价值。仅从1993—1997年看,“国有经济单位”职工年平均工资比同期“其他经济单位”的职工低1 500—2 000元左右(《中国统计年鉴》,1998)。在这种现实面前,国有企业劳动者的机会成本增大了,国有企业的收入分配已不满足劳动者的个人理性,劳动努力程度的下降最终还是归结为对国有企业吸引力的丧失。

与此相伴而生的是国有企业劳动者在劳资博弈中的期望支付下降。当国有企业经济效益下降时,企业所有者使用“退出”合约的策略次数必然增多,“待岗”、“失业”、管理层的更替现象在所难免。因而不考虑“信誉”损失的前提下,劳动者与所有者的一次性博弈或有限次重复博弈将陷入非帕累托有效配置困境,即使考虑到“信誉”损失的约束,劳动者对未来期望支付的时间贴现因子也将较小,从而使机会成本相对增大。

因此,解决国有企业劳动者机会成本过高问题,是使劳动者参与约束得以满足从而使其提供平均的劳动努力程度的关键。一种方法是采用西方的效率工资。效率工资理论认为,工资的高低会影响工人的生产效率,因而企业宁愿支付超过市场出清所要求的工资,按照夏皮罗—斯蒂格里茨模型,效率工资应不小于临界工资,这个临界工资也即机会成本^[6]。但是,如果单个企业最初想通过提高自己企业的工资来防止怠工,其他企业也会这样做,所有企业均提高工资,则使最初实行效率工资的企业“如意算盘”破产。所以,问题并不在于是否有实行效率工资的意愿,而在于是否有实行效率工资的实力。效率工资只是一种表象,在其背后,是一个企业是否具有强大得足以取得竞争优势的经济实力。同样,国有企业要想提供给劳动者按劳分配的份额不小于其他经济成份提供的要素分配份额,基础还在于国有企业的经济强势。

国有企业的竞争优势在哪里?在于非国有企业不能或不敢做而宏观经济发展又必需的企业投资经营。从宏观的产业发展来看,一项新兴产业的成长往往意味着以高科技为基础,以高风险为代价,但其成长和发展又可能带动整个经济的增长与发展。非国有企业一般不愿从事这类高风险投资,也没有能力与“国”字号企业相竞争。相反,国有企业可以利用国家强大的科研、经济实力,占据产业发展的制高点,进行以高科技为基础的高风险投资,追求长远经济效益。从另一方面看,高风险意味着高收益和高利润率,这以企业的垄断性质为基础。以垄断为特征的国有企业,可以利用其独特的垄断利润的一部分,保证劳动者能够获得比在其他经济成份下更高的收入份额,吸引高素质劳动者,满足劳动者的参与约束,这反过来又会促进生产的发展,这就是生产与收入分配的良性循环。无怪乎马克思很早就精辟指出,随着新生产力的获得,人们改变自己的生产方式,而随着生产方式的改变,人们也就改变自己的一切社会关系^[7]。因此,一种新的收入分配形式,往往是从新的生产领域首先得以突破诞生,并以此引发整体生产关系的变革。国有企业如果能不断地占据产业制高点,那么它的收入分配将是有效且具有强劲生命力的。

三 劳动者的机会成本是有效收入分配的决定因素

要素分配理论的劳动力收入决定,是劳动力的边际成本等于边际产品价值,而按劳分配是按提供的劳动数量与质量来决定劳动者的收入。这两种分配理论均以劳动的多少来决定收入分配,这从企业整体来看各有一定的合理性,但不具有具体操作上的意义,因为它们均暗含了劳动的多少可以精确计量这样一个假定。实际上,即使监督是完全有效的,劳动质量也是难以

准确估量的,特别是现代经济条件下的脑力劳动更无法估算其质量。放弃了这一假定,上述两种分配理论就仅仅具有理论上的意义。而且,上述两种理论均是只从企业资产所有者的参与约束满足考虑问题,没有考虑劳动者方面的约束条件。从劳动者的角度考虑,劳动者在国有企业付出一定的劳动努力程度,应该获得与它在其他方面同等劳动一样多的收入。因此,在现实中我们看到的是,企业招聘各类劳动者,必须给予相当于各类劳动者机会成本的工资收入做保证,否则,只能招聘到低于其期望素质的劳动者,从而使企业丧失人才上的优势。

按照以上推理,可以肯定的一点是,国有企业如果要招聘到高素质的劳动者,如具有专业技能或管理才能的人才,就必须以不低于其机会成本的代价支付劳动收入。因为高素质劳动者的劳动在现代市场经济中的作用日显重要,高素质劳动者成为人才竞争的焦点,他们有更多的工作选择机会,在此前提下,如果以相当于普通劳动者机会成本的代价招聘普通劳动者,那么,所谓的按劳分配就与同时存在的要素分配同一了。从这里我们看到,在一个由多种分配形式组成的现代市场经济中,各种收入分配形式不可能完全独立存在,它们之间有归于“合拢”的趋向,也即不可能同时存在一种分配形式收入无差距而另一种分配形式差距极大的局面。但是,如果按照前面所述,将国有企业定位于占据产业制高点的地位,因而国有企业有能力按高于普通劳动者机会成本的代价支付其劳动收入,也即以缩小企业内部各类劳动者的收入差距为前提,那么,会得到什么结论呢?结论就是:劳动力市场的人才竞争将使国有企业招聘到高于市场上普通劳动者素质的劳动者。这样,国有企业内部劳动者的素质差距会缩小,这又反过来支撑着其收入分配差距的缩小。可以说,如果这样一种良性循环的机制是畅通的,如果人才素质差距会缩小,就有可能长久维持一种收入相对均等的分配形式。这既是社会主义公有制的希望之所在,也是难点所在。

以上分析表明,在一个多种分配形式并存的社会中,国有企业的有效收入分配必须同时满足资产所有者和劳动者的参与约束。一方面,只有当劳动者能提供平均的劳动努力程度,资产所有者才不会考虑退出劳资合约或终结企业;另一方面,只有以劳动者的机会成本为收入分配的决定因素,才能保证劳动者有激励去提供平均的劳动努力程度,两个方面相辅相成,共同决定国有企业生产与分配的作用效果。而使二者步入良性循环的关键:一是国有企业能占据产业发展的制高点,一是以缩小劳动者的素质差距为前提来推动收入差距的缩小。

参考文献:

- [1] 马克思,恩格斯.马克思恩格斯全集:第19卷[C].北京:人民出版社,1972.
- [2] 罗郁聪.现代社会主义论[M].山西:山西经济出版社,1998.
- [3] 田国强.激励信息及经济机制设计理论[A].汤敏、茅于軾.现代经济学前沿专题:第一集[C].北京:商务印书馆,1989.
- [4] 哈尔·瓦里安.微观经济学[M].北京:中国经济科学出版社,1998.
- [5] 田国强.激励信息及经济机制设计理论[A].汤敏、茅于軾.现代经济学前沿专题:第一集[C].北京:商务印书馆,1989.
- [6] Shapiro, Carl, Stiglitz, Joseph E. Equilibrium Unemployment as a worker Discipline device[J]. *American Economic Review*, 1984, (7).
- [7] 马克思,恩格斯.马克思恩格斯全集:第4卷[C].北京:人民出版社,1972.

[责任编辑:朱春晖]